

Stellungnahme
der Stadt Dessau-Roßlau
zum Bericht über die überörtliche Prüfung
der Stadt Dessau-Roßlau
mit dem Schwerpunkt „Personalprüfung“
durch den Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt
vom 29.11.2021

Der Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt (LRH) hat entsprechend der Prüfungsankündigung vom 25.04.2018 auf der Grundlage des § 137 KVG LSA eine überörtliche Personalprüfung bei der Stadt Dessau-Roßlau durchgeführt.

Die örtlichen Erhebungen hat der LRH zwischen dem 04.06.2018 und dem 22.09.2018 vorgenommen. Am 28.01.2019 fand ein abschließendes Gespräch dazu und am 04.11.2021 fand das offizielle Abschlussgespräch statt.

Mit Schreiben vom 29.11.2021 wurde der Prüfbericht über die überörtliche Personalprüfung vom LRH an die Stadt Dessau-Roßlau übersandt.

Mit Datum vom 17. Februar 2022 ging das Schreiben des Landesverwaltungsamtes Halle (Saale) bei der Stadt Dessau-Roßlau ein mit der Aufforderung bis spätestens zum 30.05.2022 die vom Stadtrat beschlossene Stellungnahme einschließlich einem ergänzenden Bericht zu übersenden.

Hierzu hat die Stadt Dessau-Roßlau mit Datum vom 28.02.2022 einen Antrag auf Fristverlängerung bis zum 31.12.2022 gestellt. Mit Schreiben vom 16.03.2022 hat das Landesverwaltungsamt dieser Fristverlängerung zugestimmt.

Mit der nachfolgenden Stellungnahme geht die Stadt Dessau-Roßlau auf einzelne Prüfungsfeststellungen besonders ein. Insbesondere dann, wenn durch den Landesrechnungshof Mängel festgestellt (**fett gedruckt**) wurden bzw. Hinweise für die künftige Handhabung gegeben wurden, gibt die Stellungnahme (*kursiv gedruckt*) Auskunft über den weiteren Umgang mit den getroffenen Feststellungen. Die laufende Nummerierung folgt der, des Prüfberichtes.

Haushaltsslage, Personalausgaben, Personalbestand, Personalentwicklungskonzept, Personalbedarfsberechnungen, Organisation

1. Im Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen lagen für die Haushaltsjahre 2013 - 2018 keine Jahresabschlüsse nach § 118 KVG LSA vor. Eine Beurteilung der tatsächlichen Haushaltssituation der Stadt ist für den Landesrechnungshof daher nur eingeschränkt möglich. Bis aus das Haushaltsjahr 2013 wird nach den jeweiligen Planungen der Jahre 2014 bis 2018 der Haushaltsausgleich gemäß § 98 Abs. 3 KVG LSA nicht erreicht. Die vorläufigen Jahresabschlüsse der Haushaltsjahre 2013 bis 2016 weisen hingegen positive Ergebnisse aus. Die Stadt befindet sich im gesamten Betrachtungszeitraum in der Haushaltskonsolidierung, entsprechende Haushaltskonsolidierungskonzepte wurden beschlossen (Gliederungspunkt 2.1).

Im Betrachtungszeitraum übersteigen mit Ausnahme der Haushaltsjahre 2015 und 2018 die Einzahlungen die Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit. Liquiditätskredite (Kassenkredite) sind erforderlich. Die Finanzlage ist angespannt (Gliederungspunkt 2.2).

Im Haushaltsvollzug hingegen zeigt sich, dass die Stadt den Weg der Konsolidierung konsequent fortsetzt.

Mit der Informationsvorlage IV/056/2018/II-20 hat die Stadtverwaltung die Eröffnungsbilanz vorgelegt und zur Prüfung an das Rechnungsprüfungsamt der Stadt übergeben. Mit Datum vom 03.08.2020 lag der Prüfbericht des RPA vor und mit der Beschlussvorlage BV/019/2021/II-20 wurde die Eröffnungsbilanz in der Stadtratssitzung am 10.03.2021 vom Stadtrat bestätigt.

Erst mit der Fertigstellung der Eröffnungsbilanz und deren Feststellung durch den Stadtrat konnte die weitere Arbeit an der Fertigstellung der Jahresabschlüsse ab 2013 fortgesetzt werden. Der Jahresabschluss für das Jahr 2013 wurde zwischenzeitlich an das RPA zur Prüfung übergeben. An der Fertigstellung der weiteren Jahresabschlüsse wird gearbeitet.

Dabei muss jedoch auf folgenden wichtigen Umstand hingewiesen werden. Die Jahresabschlüsse aller Vorjahre bis einschließlich 2021 liegen für den Ergebnishaushalt jeweils vor. Lediglich die Abschreibungen und die Auflösung der Sonderposten (aus Fördermitteln und Investitionszuschüssen) sind noch nicht abschließend gebucht, da die Auflösung der Anlagen im Bau/Aktivierung der Anlagegüter noch nicht nachvollzogen wurde.

Hierfür gab es zu den einzelnen Jahresabschlüssen eine Schätzung, die in das vorläufige Ergebnis eingerechnet wurde. Diese Schätzung ist nach dem Vorsichtsprinzip erfolgt. Die tatsächlichen Buchungsergebnisse werden daher das vorläufige Ergebnis eher verbessern als verschlechtern. Insoweit sind die in den vorläufigen Jahresrechnungen dargestellten Überschüsse der Jahre 2013 bis 2018 im Ergebnis eher noch höher.

In der Haushaltsplanung des Jahres 2022 wurden daher Überschüsse aus den Jahren 2013 bis 2020 von insgesamt 81,8 Mio. EUR berücksichtigt, um den Haushaltsausgleich gemäß § 98 Abs. 3 KVG LSA bis 2025 vollständig nachzuweisen. Dies wurde im Übrigen auch von der Kommunalaufsicht beim Landesverwaltungsamt in Halle in allen zurückliegenden Jahren bei der Haushaltsgenehmigung so akzeptiert.

Richtig ist, dass die Haushaltsplanungen für die Finanzplanzeiträume jeweils Defizite ausgewiesen haben und die Stadt Dessau-Roßlau in jedem Jahr ein Haushaltskonsolidierungskonzept mit der Verabschiedung des Haushaltes durch den Stadtrat beschlossen hat. In der Umsetzung des Haushaltes hat die Stadt allerdings durch eine strikte Haushaltsdisziplin und Einhaltung der Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit regelmäßig deutliche Ergebnisverbesserungen erreicht. Seit Mitte 2018 war daher zu keinem Zeitpunkt mehr die Aufnahme eines Kassenkredites zur Liquiditätssicherung erforderlich.

*Vorläufige Ergebnisse der vorläufigen Jahresrechnungen 2013 - 2020 in Mio. EUR
(zum Stand der Haushaltsplanung 2023)*

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Erträge</i>	209,1	206,7	208,6	217,1	212,2	231,3	253,3	234,0
<i>Aufwendungen</i>	193,8	198,3	197,9	209,4	209,8	221,9	224,5	229,9
<i>Ergebnis</i>	15,3	8,4	10,7	7,7	2,4	9,4	28,8	4,1

Tabelle 1

Die dauerhafte Leistungsfähigkeit im Sinne des § 98 KVG LSA ist somit für den gesamten Betrachtungszeitraum nachgewiesen. Insgesamt ergibt sich hieraus ein Überschuss in Höhe von 86,8 Mio. EUR.

- 2. Die städtischen Personalauszahlungen (unbereinigt) liegen im Haushaltsjahr 2017 im statistischen Vergleich rd. 92 € je Einwohner über dem Landesdurchschnitt von 638 € je Einwohner (Gliederungspunkt 3.2.2). Die bereinigten Personalauszahlungen (unter Einbeziehung der Eigenbetriebe abzüglich des Kita-Bereichs) liegen im Haushaltsjahr 2017 rd. 208 € je Einwohner über dem Landesdurchschnitt mit 666 € je Einwohner (Gliederungspunkt 3.2.3). Der unterschiedliche örtliche Ausgliederungsgrad (u.a. Übertragungen bzw. Aufgabenwahrnehmung außerhalb der Verwaltung in andere Organisationsformen bspw. GmbH) kann im Rahmen dieser Prüfung nicht vollständig abgebildet werden, so dass der Vergleich mit der Landeshauptstadt Magdeburg und Halle (Saale) nur eine eingeschränkte Wertung ermöglicht. Die festgestellten Überhänge gegenüber dem Durchschnittswert sollten trotzdem Ausgangspunkt für Aufgabenkritiken und für Organisationsuntersuchungen sein. Folglich sollte die Stadt ihre wahrzunehmenden Aufgaben, insbesondere die Wahrnehmung von freiwilligen Aufgaben, kritisch überprüfen.**

Die Personalausgaben bilden mit durchschnittlich 28 % Anteil an den Gesamtaufwendungen den größten Einzelposten.

Auf der Grundlage des Haushaltskonsolidierungskonzeptes und dem damit festgeschriebenen Stellenabbaukonzept wurden die Personalkosten trotz Tarifsteigerungen, Einführung der neuen Entgeltordnung (TVöD), Erhöhung der Versorgungsaufwendungen sowie regelmäßiger Stellenneuschaffungen und natürlich der kontinuierlichen Tarifsteigerungen relativ stabil gehalten.

Vorläufige Personalkostenberechnung der vorläufigen Jahresrechnungen 2013 - 2020 in Mio. EUR (Anteil an den Gesamtaufwendungen in %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Personalausg.</i>	52,9	54,3	56,1	58,2	59,5	61,0	62,6	65,2
<i>Aufwendungen</i>	193,8	198,3	197,9	209,4	209,8	221,9	224,5	229,9
Anteil in %	27,29	27,36	28,35	27,79	28,36	27,49	27,88	28,36

Tabelle 2

Personalausgaben bezogen auf die Einwohnerzahl auf der Basis der vorläufigen Jahresrechnungen in EUR je Einwohner

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Personalausg.</i>	52,9	54,3	56,1	58,2	59,5	61,0	62,6	65,2
<i>Einwohner</i>	83.915	83.359	83.304	82.940	82.632	81.809	80.674	79.630
<i>Quote</i>	630,50	650,79	673,25	707,43	719,53	746,19	775,82	815,59

Tabelle 3

Der LRH verweist in seinem Prüfbericht unter Punkt 2 der Feststellungen selbst darauf, dass Vergleiche zwischen den drei kreisfreien Städten auf Grund der unterschiedlichen Organisationen insbesondere beim Grad der Ausgliederungen aus dem Bereich der Kernverwaltung nicht möglich sind. Gerade dies führt aber auch dazu, dass in den einzelnen Produkten die Daten untereinander nicht vergleichbar sind.

Dies soll an den folgenden Beispielen verdeutlicht werden. Nach den uns vorliegenden Beteiligungsberichten der Städte Magdeburg und Halle gibt es dort die folgenden kommunalen Betriebe in anderer Rechtsform als in der Stadt Dessau-Roßlau.

Magdeburg		Dessau-Roßlau	Halle
Eigenbetrieb	GmbH/gGmbH	Stadtverwaltung	GmbH/gGmbH
<i>EB Kommunales Gebäudemanagement</i>		<i>Amt für Gebäude-management</i>	
<i>Konservatorium</i>		<i>Musikschule</i>	
	<i>Kommunale Infodienst (KID)</i>	<i>Referat für IT</i>	<i>IT-Consult Halle</i>
		<i>Referat für Sport und Bäder</i>	<i>Bäder Halle GmbH Stadion Halle Betriebs-GmbH</i>
	<i>Zoologischer Garten</i>	<i>Tierpark</i>	<i>Zoologischer Garten</i>
		<i>Beteiligungsmanagement im Amt für Stadtfinanzen</i>	<i>BMA Beteiligungs-management AöR</i>
	<i>Gesellschaft zur Durchführung der Weihnachtsmärkte</i>	<i>Amt für Ordnung und Sicherheit/Kulturamt</i>	
<i>Museen</i>		<i>Kulturamt</i>	<i>Museen</i>
<i>EB Theater MD</i>		<i>Eigenbetrieb Anhaltisches Theater Dessau</i>	<i>Theater-, Oper-, Orchester GmbH TOOH</i>

Tabelle 4

Bei einigen der genannten kommunalen Unternehmen der Städte Magdeburg und Halle ist offensichtlich davon auszugehen, dass es sich hier um ein Leistungsspektrum handelt, das in der Stadt Dessau-Roßlau jedenfalls innerhalb der Kernverwaltung angesiedelt ist (Zentrales Gebäudemanagement, Referat IT, Tierpark, Bäder, Märkte, Beteiligungsmanagement).

Daraus resultierend müssen sich diese unterschiedlichen Organisationsformen auch innerhalb der zugehörigen Produkte abbilden. Insofern macht ein Vergleich dieser Daten keinen Sinn, wenn nicht zuvor die klare Vergleichbarkeit der Aufgabenerledigung hergestellt wird.

Dies trifft letztlich auch auf die Betrachtung der Eigenbetriebe zu. Während die Städte Magdeburg und Dessau-Roßlau einen Teil ihrer kommunalen Unternehmen in der Rechtsform der Eigenbetriebe unterhalten, ist bei der Stadt Halle auffallend, dass fast ausschließlich die Rechtsform der GmbH/gGmbH zum Tragen kommt. Insbesondere der Theaterbereich ist dabei zu nennen. Die TOOH als privatrechtliche Gesellschaft mit den meisten Mitarbeitern im Vergleich zu Magdeburg und Dessau-Roßlau ist in dem Vergleich der Eigenbetriebe eben nicht enthalten. Insofern wird eine solche unreflektierte Betrachtungsweise abgelehnt.

Abschließend soll an dieser Stelle auch darauf verwiesen werden, dass es ein grundgesetzlich geschütztes Recht (Art. 28 GG) der Kommunen auf Selbstverwaltung gibt. Zu dieser kommunalen Selbstverwaltung gehört es, dass selbstverständlich unter Einhaltung des Rechtsrahmens und der Voraussetzung finanzieller Spielräume die Kommune auch ein Selbstbestimmungsrecht über den Einsatz ihrer zur Verfügung stehenden Finanzmittel hat. Wenn also zuvor festgestellt wird, dass die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Stadt Dessau-Roßlau zu keinem Zeitpunkt in dem Zeitraum 2013 – 2021 gefährdet war und wenn andererseits auch Überschüsse in Höhe von rd. 87 Mio. EUR in diesem Zeitraum erwirtschaftet wurden, dann gehört es nach Auffassung der Stadt Dessau-Roßlau auch zu ihrem Selbstbestimmungsrecht, darüber zu entscheiden, ob und in welcher Höhe die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für Personal, Sachleistungen oder Zuschüsse verausgabt werden.

3. Nach den Stellenplänen ergibt sich im Betrachtungszeitraum 2013 bis 2018 eine Stellenreduzierung von insgesamt 40 Vollzeitäquivalenten (VZÄ), davon 19 Beamtenplanstellen. Unter Einbeziehung der Eigenbetriebe beträgt die Stellenreduzierung rd. 47 VZÄ (Gliederungspunkt 4.1).

Die Entwicklung der Stellen ist gerade in den letzten Jahren entgegen dem über einen langen Zeitraum konsequent verfolgten Konsolidierungskurs auf Grund von Entscheidungen des Gesetzgebers in Bund und Land, aber auch des Stadtrates angestiegen.

Gesetzliche Forderungen bzw. neue Aufgabenübertragungen und Förderprogramme, die zu einer Erhöhung der Stellenanzahl geführt haben:

- *Zensus (3 VbE befristet)*
- *Integrationskoordinatoren (2 VbE)*
- *Projekt Gründungsbegleitung (1 VbE)*
- *OZG und Digitalisierung (5 VbE)*

- die Ausweitung des Anspruches auf Unterhaltsvorschuss für Kinder von bisher 12 bis nunmehr 18 Jahren (**6 VbE**) inkl. Forderungsmanagement
- die Einführung der DOPPIK und damit einer Geschäftsbuchhaltung (**2 VbE**)
- die Umsetzung des § 2b Umsatzsteuergesetz (**2 VbE**)
- die Bekämpfung der Pandemie und damit dauerhafte Verstärkung der kommunalen Gesundheitsämter (**3 VbE** unbefristet + **10 TZ-Kräfte** befristet)
- Bundesinfektionsschutzgesetz (**4 VbE**)
- Tierschutzüberwachung (**1 VbE**)
- Einrichtung einer Beihilfestelle (**1 VbE**)
- Einrichtung einer Submissions-/Vergabestelle (**2 VbE**)
- Flüchtlingsaufnahme 2015/2016 + Rückkehrer Beratung (**4 VbE**)
- Kommunales Bildungsbüro (**1,5 VbE**)
- Koordinator regionaler Arbeitsmarkt (**1 VbE**)
- Amtsvormundschaften und Jugendgerichtshilfe (**3 VbE**)
- Frühe Hilfen und Fachberatung frühkindliche Bildung (**3 VbE**)
- RÜMSA (**3 VbE**)
- JUSTIQ (**3 VbE**)
- Familienintegrationscoach (**3 VbE**)
- Netzwerkstelle/Netzwerkkoordinator (**3 VbE**)
- Jugendberufszentrum (**3 VbE**)
- Eingliederungshilfe (**2 VbE**)
- Digitalpakt Schulen (**5 VbE**)
- Schulsozialarbeit (**8 VbE befristet**)
- Sozialgesetzgebung/Eingliederungshilfen/Teilhabe etc. (**9 VbE**)
- NATURA 2000 (**1 VbE**)
- Baum- und Gehölzschutz (**1 VbE**)
- Immissionsschutzgesetz (**1 VbE**)
- Chemikalienrechtlicher Vollzug (**1 VbE**)

Entscheidungen des Stadtrates zu Stellenneuschaffungen:

- unbefristete Einrichtung von 6 Stellen für Ortschaftsassistenten (**6 TZ-Kräfte**)
- Umwandlung des ehrenamtlichen Behindertenbeauftragten in eine hauptamtliche Stelle (**1 VbE**)
- Einstellung eines Klimaschutzmanagers (**1 VbE**)
- Einstellung eines Strategiekoordinators (**1 VbE**)
- Einführung eines 4. Beigeordneten inkl. Referent und Büroleiter (**3 VbE**)
- Einstellung von zwei Umweltdetektiven (**2 VbE**)
- Projektsteuerung Bauhausjubiläum (**1 VbE befristet**)
- Projektsteuerung Bauhausmuseum/Kavalierstraße (**1 VbE befristet**)
- Einrichtung einer Stelle Gedenkkultur/Kulturelle Bildung (**1 VbE**)
- Stärkung und Qualifizierung des Stadtordnungsdienstes (**6 VbE**)
- Umwandlung des ehrenamtlichen Kinder- und Jugendbeauftragten in eine hauptamtliche Stelle (**1 VbE ab 2023**)

Die obige Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
 Letztlich führte all dies im Ergebnis zu der nachfolgenden Stellenentwicklung:

Stellenentwicklung in VbE von 2013 - 2020

Stellen	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zugang	36,3	30,1	51,85	49,25	29,06	28,44	13,95	42,75
Abgang	60,33	48,51	44,55	43,60	50,30	41,95	19,63	25,50
Gesamt	1.128,0	1.109,6	1.116,9	1.122,5	1.101,3	1.087,8	1.082,1	1098,4

Tabelle 5

Hinsichtlich der Eigenbetriebe ist das Bild differenzierter zu betrachten. Einerseits hat es im EB Anhaltisches Theater durch die gravierende Kürzung der Zuwendungen durch das Land ab 2014 einen deutlichen Stellenabbau gegeben. Andererseits hat durch die Übertragung zusätzlicher Aufgaben an den Stadtpflegebetrieb durch die Stadt und durch die Rückholung fremdvergebener Geschäftsfelder in den Eigenbetrieb eine notwendige Anpassung an den Bedarf stattgefunden.

Im Eigenbetrieb DEKITA ist die Zahl der Stellen im Wesentlichen durch den Gesetzgeber determiniert, da dieser die Betreuungsschlüssel vorgibt. Die Stellenanzahl im EB DEKITA ist insofern abhängig von gesetzgeberischen Vorgaben einerseits und der Entwicklung der Kinderzahlen in der Stadt andererseits.

*Entwicklung der Stellen in der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben
 2013 – 2020 insgesamt*

Stellen	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ATD	351	340	327	313	307	302	305	300
Stadtpflege	173	173	172	175	174	179	184	194
DEKITA	337	342	351	356	367	379	404	403
SKD	1.515	1.481	1.482	1.486	1.524	1.533	1.573	1.602
Verwaltung	1.128	1.110	1.117	1.123	1.101	1.088	1.082	1.098
Gesamt	3.504	3.446	3.449	3.453	3.473	3.481	3.548	3.597

Tabelle 6

- Für hoheitliche Aufgaben sind Beamtenplanstellen auszubringen (Gliederungspunkt 4.2). Für die nicht nachbesetzten Beamtenplanstellen entrichtete die Stadt im Haushaltsjahr 2017 rd. 0,58 Mio. € an den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt. Weiter steigende Umlagezahlungen an den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt durch Nichtnachbesetzung durch Beamte bzw. Umwandlung in Stellen für Tarifbeschäftigte sind zu vermeiden (Gliederungspunkt 4.3).**

Die Stellenzahlen für Verbeamtete im Stellenplan sind in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Dies hat im Wesentlichen zwei Gründe.

Zum einen wurden mit der Fusion der Städte Dessau und Roßlau und der damit einhergehenden Auseinandersetzung des ehemaligen Landkreises Anhalt-Zerbst, die Stellenpläne von drei Gebietskörperschaften zusammen geführt.

Das hatte zur Folge, dass in den Folgejahren der Personalüberhang sukzessive und sozialverträglich abgebaut wurde. Davon betroffen waren auch Beamtenstellen.

Zum anderen ist es in den letzten Jahren trotz intensiver Bemühungen und den vorhandenen entsprechenden Regelungen im Leitfaden der Stadtverwaltung Dessau-Roßlau zur Stellenbesetzung nicht immer gelungen, Beamtenstellen mit Beamten wieder zu besetzen. Stattdessen musste, um überhaupt eine Stellenbesetzung realisieren zu können, die Beamtenstelle in eine Angestelltenstelle umgewandelt werden.

Entwicklung der Beamtenstellen und nicht nachbesetzte Beamtenstellen in VbE sowie der KV-Umlage für nicht nachbesetzte Beamtenstellen in TEUR

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aktive Beamtenstellen	168	162	158	152	151	148	135	134
Nicht nachbesetzte Beamtenstellen	12	18	22	28	28	31	44	44
Umlagesatz der KV in %	35,0	37,05	40,0	40,0	40,0	44,0	44,0	48,0
KV-Umlage für unbesetzte Beamtenstellen in TEUR	190,4	351,3	462,7	586,2	568,2	714,6	1.009,8	1.164,1

Tabelle 7

Wie an der obigen Tabelle sichtbar wird, ist die Entwicklung der Umlagehöhe nicht nur durch die Anzahl der nicht nachbesetzten Beamtenstellen bestimmt (von 12 im Jahr 2013 auf 44 im Jahr 2020), sondern wesentlich auch von der Höhe der Umlagequote (von 35 % im Jahr 2013 auf 48 % im Jahr 2020). Im Jahr 2013 betrug die durchschnittliche Umlagehöhe pro unbesetzter Beamtenstelle noch rd. 16 TEUR, während diese im Jahr 2020 bereits rd. 26,5 TEUR betrug.

Die Stadtverwaltung beabsichtigt ab dem Ausbildungsjahr 2023 wieder Beamte selbst auszubilden. Die personellen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen hierfür werden gegenwärtig geschaffen.

5. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt (10,89 VZÄ je 1.000 Einwohner hat die Stadt im Jahr 2017 (unbereinigt, statistischer Vergleich) einen höheren Personalbestand von rd. 1,68 VZÄ je 1.000 Einwohner. Dies entspricht rd. 138 VZÄ. Bereinigt ergibt sich mit rd. 15,42 VZÄ ein Personalmehrbestand von rd. 313 VZÄ gegenüber dem Landesdurchschnitt (11,62 VZÄ je Einwohner). Unvermeidlich ist eine weitere Personalreduzierung. Eine Aufgabenkritik sollte durchgeführt werden (Gliederungspunkt 4.4.2).

Zu dieser Feststellung wurde bereits unter Punkt 2 und 3 umfassend Stellung genommen.

- 6. Die Stadt hat im Haushaltsjahr 2017 in der Kernverwaltung einen Stellenbestand von 858,33 VZÄ bzw. 10,35 VZÄ je 1.000 Einwohner ermittelt. Der Landesrechnungshof hält die örtlichen Eigenberechnungen der Kernverwaltung allerdings ohne weitere Vorgaben bzw. präzisere Produkte für wenig transparent und schwer nachvollziehbar (Gliederungspunkt 4.4.3).**

Zu dieser Feststellung wurde bereits unter Punkt 2 und 3 umfassend Stellung genommen.

- 7. Die Stadt verfügt im Wesentlichen über flächendeckende Personalbedarfsplanungen bzw. -berechnungen (örtlicher Personalbedarf). Mit Stand 17.07.2018 sind von rd. 1.070 städtischen Stellen rd. 76 % bzw. rd. 817 Stellen mit einer entsprechenden Bemessung in unterschiedlicher Form und Qualität untersetzt. Weitere eigene systematische (analytische) Personalbedarfsberechnungen sind anzustreben bzw. deren Ergebnisse fortzuschreiben. Die Personalausstattung für die elementare Aufgabe Organisation ist angemessen (Gliederungspunkt 5.1 und 8.1).**

Die Hinweise zur Personalbedarfsplanung und -berechnung unter Berücksichtigung der Leitsätze der Rechnungshöfe des Bundes und der Länder vom 03.12.2018 finden in der weiteren Bearbeitung unbedingt Beachtung.

- 8. Das Personalentwicklungskonzept, der Entwurf eines Rahmenkonzeptes sowie die Personalreports sind positiv zu bewerten. Auch die Eigenbetriebe sollten eigene Konzepte erstellen bzw. es sollten zumindest Grundaussagen zu den Eigenbetrieben im städtischen Personalentwicklungskonzept dargestellt werden. Bei der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes sollten die weiteren Empfehlungen des Landesrechnungshofes berücksichtigt werden (Gliederungspunkt 5.2).**

Den Empfehlungen bezüglich der umfassenderen Darstellung im Zuge der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes (PEK) wird wie folgt entsprochen:

- a) Die perspektivische Entwicklung des Personal-Ist-Bestandes wird zwischenzeitlich bereits bis zum Jahr 2026 aufgezeigt.*
- b) Dem Vorschlag eines nach Jahresscheiben durchgeführten Vergleichs des Personal-Ist-Bestandes mit dem Personal-Soll-Bestand (Personalbedarf) wird durch die Schaffung einer zusätzlichen Anlage 6.1 im PEK ab 01.01.2023 entsprochen.*

- c) Zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen im Hause gehören neben fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen
- ✓ Ausbildung (Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Bäderbetriebe, Fachinformatiker, Brandmeisteranwärter, Brandoberinspektoranwärter)
 - ✓ Studium (duale Studiengänge an der Hochschule Harz in den Fachrichtungen Öffentliche Verwaltung und Verwaltungsökonomie (B.A.) sowie berufsbegleitendes Studium in Abhängigkeit von der auszuführenden individuellen Tätigkeit)
 - ✓ Weiterbildung (Beschäftigtenlehrgänge I und II usw.)
 - ✓ aufgabenbezogene Fortbildung
 - ✓ externe Einstellungen.
- In der Anlage 8 zum Personalentwicklungskonzept werden die erforderlichen Qualifikationen bereits jetzt dargestellt.
- d) Der sich aus personalwirtschaftlichen Maßnahmen ergebende Weiterbildungsbedarf (z. B. BI, BII, Qualifikation zum Meister für Bäderbetriebe, Aufstiegsausbildung Beamte) wird erfasst, kontrolliert und umgesetzt. Er wird allerdings nicht gesondert im Personalentwicklungskonzept abgebildet.

9. **Die wesentlichen Stellenveränderungen sind zukünftig als „Vorbericht“ zum Stellenplan erläutern. Eine Übersicht als Stellenplanvergleich nach Produkten zum Vorjahr sollte erstellt werden. Der Stellenplan bzw. die Stellenübersichten weisen bei einigen Stellen unzutreffende Entgeltgruppen aus bzw. es fehlen entsprechende Erläuterungen zur Zahlung einer höheren Entgeltgruppe. Aus Gründen der Haushaltswahrheit und Klarheit sind, die gezählten tatsächlichen Entgeltgruppen zukünftig auszubringen und ggf. mit einem ku-Vermerk zu versehen.**

Im Stellenplan 2018 und in den jeweiligen Stellenübersichten ist die jeweilige Dauer der Altersteilzeit (aktive und passive Arbeitsphase) nicht erkennbar (Stellenplan nur Angabe des kw-Datums) und zudem uneinheitlich. Zukünftig sind entsprechende vollständige; ATZ-Vermerke auszubringen und Nachbesetzungen kenntlich zu machen (Gliederungspunkt 7.).

Die im Punkt 9. des Prüfberichtes des LRH gegebenen Hinweise zum Stellenplan werden künftig beachtet. Mit der Haushaltsplanung 2023 legt die Stadt Dessau-Roßlau eine Gesamtstellenübersicht im Stellenplan vor. Die Hinweise zum Ausweis der ATZ-Stellen werden ebenfalls aufgenommen.

In unserem Hause sind einzelne Produkte mehreren Ämtern und mehrere Produkte einem Amt bzw. Stellen zugeordnet. Aufgrund der sich daraus ergebenden Unübersichtlichkeit sehen wir von einem „Vorbericht“ ab.

10. **Die Personalausstattung des RPA ist ausreichend. Im Haushaltskonsolidierungskonzept ist jedoch der Wegfall der A11-Planstelle vorgesehen.**

Nach Auffassung des Landesrechnungshofs ist derzeit anhand der Aufgabenerfüllung kein sachlicher Grund zum Wegfall der All-Beamtenplanstelle erkennbar (Gliederungspunkt 8.2).

Die Dienststelle hält daran fest, den im Haushaltskonsolidierungskonzept enthaltenen Wegfall der A11-Planstelle wie ausgewiesen zum 30.04.2023 zu vollziehen.

In der Person der Stelleninhaberin liegende Gründe haben dazu geführt, diese Planstelle einschließlich der Stelleninhaberin zusätzlich dem RPA zuzuordnen. Die Vertreterfunktion für die Amtsleitung wurde zwischenzeitlich neu festgelegt.

11. Die sog. Grundpläne (Aufgaben-/ Verwaltungsgliederungsplan/ Geschäftsverteilungsplan) entsprechen nur teilweise der KGSt-Systematik. Der städtische Geschäftsverteilungsplan entspricht eher einem Aufgabengliederungsplan mit zum Teil eigenen Bezeichnungen. Dieser ist durch Organisationsveränderungen teilweise veraltet. Die städtische Allgemeine Geschäftsordnung ist anzupassen bzw. eine weitergehende inhaltliche Beschreibung zu den Grundplänen ist vorzunehmen (Gliederungspunkt 8.3).

Der Geschäftsverteilungsplan der Stadt Dessau-Roßlau wurde aktualisiert. Mit der Besetzung der Beigeordneten ab 01.01.2023 wird er entsprechend der neuen Struktur und Zuständigkeiten angepasst. An der Zuordnung der einzelnen Aufgaben zu den Ämtern wird festgehalten.

12. Bis zum In-Kraft-Treten der Beurteilungsrichtlinie am 01.01.2015 fanden keine regelmäßigen Beurteilungen statt. Die Beurteilungsrichtlinie sieht vor, dass alle Mitarbeiter der Stadt alle 2 Jahre regelmäßig beurteilt werden sollen. Aufgrund des Umfangs des städtischen Personalbestandes und erforderlichen Aufwandes hierfür sollten Regelbeurteilungen lediglich alle 3 Jahre gefertigt werden (Gliederungspunkt 8.4).

Der Hinweis des Landesrechnungshofes zur Beurteilungsrichtlinie (Beurteilungszeitraum 3 Jahre) wurde bereits mit der Aktualisierung der Beurteilungsrichtlinie zum 01.01.2021 in Kraft gesetzt.

13. Die vom Ortsbürgermeister Rodleben erbrachten Tätigkeiten als Leiter des Referates 09 — örtliche Verwaltung Rodleben, werden auf Grundlage der städtischen Entschädigungssatzung mit einer pauschalen monatlichen Aufwandsentschädigung von 740 € und einem monatlichen Verdienstausfall von 1.280 € abgegolten.

Nach Auffassung des Landesrechnungshofs sind mit in Krafttreten des KVG LSA weder die Letter of Intent vom 15.09.2004 bzw. 16.09.2004 noch die Entschädigungsatzung der Stadt eine ausreichende Grundlage für die Zahlung eines regelmäßigen (lohnsteuerfreien) Verdienstaufalles und als Aufwandsentschädigung an den Ortsbürgermeister als Leiter des Referates 09. Das RPA der Stadt Dessau-Roßlau hat bereits mit Bericht vom 11.04.2016 die Rechtmäßigkeit dieser Zahlungen und die gleichzeitige Tätigkeit als Stadtratsmitglied beanstandet. Auch nach Auffassung des Landesrechnungshofs handelt es sich bei der Leitung des Referates 09 um ein faktisches Arbeitsverhältnis mit der Stadt Dessau-Roßlau und nicht um eine (typische) ehrenamtliche Tätigkeit. Für diese Verwaltungsaufgabe ist bisher keine Stelle im Stellenplan bzw. in der Stellenübersicht ausgebracht. Der Landesrechnungshof teilt die Auffassung des örtlichen RPA zur Herstellung der Ordnungsmäßigkeit, entweder den Einsatz eines Beschäftigten der Verwaltung anstelle des Ortsbürgermeister als Leiter des Referates 09 oder einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Konsequenz, dass der Ortsbürgermeister dann sein Stadtratsmandat bei der Stadt Dessau-Roßlau verlieren würde. Die Stadt hat ihre aus Sicht des Landesrechnungshofs rechtswidrige Verfahrens- und Zahlungspraxis an den Ortsbürgermeister einzustellen. Der Landesrechnungshof weist zudem darauf hin, dass sich aus den bisher geleisteten Zahlungen auch lohnsteuerliche und sozialrechtliche Folgen ergeben könnten (Gliederungspunkt 8.5).

Dazu gibt es vorliegend Schriftwechsel des Oberbürgermeisters an das Rechnungsprüfungsamt, in dem dieser sich den Feststellungen des örtlichen RPA ausdrücklich nicht anschließt.

Das bisherige Referat 09, das im Wesentlichen die Angelegenheiten der Ortschaft Rodleben verwaltet, wird ab 01.01.2023 als Außenstelle geführt. Die Leitung der Außenstelle Rodleben wird einem/r städtischen Mitarbeiter/in übertragen. Die ehrenamtliche Leitung des Referates 09 durch den Ortsbürgermeister/Stadtratsvorsitzenden wird gleichzeitig beendet.

Mängel bei der Eingruppierung der Beschäftigten der Stadtverwaltung

Wie bereits durch den LRH festgestellt, wurden mehrfach Mängel an ein- und derselben Stellenakte festgestellt, z. B. fehlende Datum/Unterschrift und fehlende Begründung zur Eingruppierung oder fehlender wertender Vergleich usw.. Die Verwaltung hat daher mit der Korrektur einer Stellenakte oftmals gleich mehrere Mängel ausräumen können.

Grundsätzlich besteht bereits seit 2007 die Festlegung in unserem Hause, dass jede Stellenakte im Zusammenhang mit einer personellen Veränderung der betroffenen Stelle zu aktualisieren ist. Somit ist sichergestellt, dass letztlich jede Stellenakte auf den Prüfstand kommt und spätestens mit der Neubesetzung aktualisiert wird.

Angesichts einer ständigen Fluktuation von weit mehr als 100 MitarbeiterInnen pro Jahr, diversen Strukturänderungsverfahren bzw. Organisationsuntersuchungen und -änderungen z. B. wegen der Übertragung neuer Aufgaben sowie unzähligen Stellenneuschaffungen und Bewertungen, die allesamt durch die Organisationsabteilung zu bearbeiten sind, ist ein anderes Vorgehen nicht praktikabel.

Aus der Stellungnahme der Verwaltung wird daher aber auch ersichtlich, dass eben diese Vorgehensweise dazu geführt hat, dass bereits weit über die Hälfte aller Feststellungen über Mängel im Zeitraum bis zur Vorlage des Prüfberichtes bzw. der vorliegenden Stellungnahme der Verwaltung behoben wurde oder sie sich anderweitig erledigt haben. Für die übrigen Feststellungen wird die Bearbeitung zeitnah erfolgen.

Für eine geringe Anzahl an Personalfällen ist aus Sicht der Verwaltung eine Heilung des Mangels ohne eine gerichtliche Auseinandersetzung nicht möglich. Auf Grund der geringen Erfolgsaussichten und dem zu erwartenden Imageschaden hat die Stadt bisher davon Abstand genommen und empfiehlt dem Stadtrat dieses Vorgehen zu bestätigen.

14. Von 228 geprüften Tarifbeschäftigten sind 84 ohne und 144 (63,2 %) mit Beanstandung bzw. Feststellungen.

Zu den bezüglich der Eingruppierung der Beschäftigten im Rahmen der örtlichen Prüfung festgestellten Mängel und Beanstandungen positioniert sich die Stadt Dessau-Roßlau in den folgenden Punkten 15 bis 28.

15. In neun Personalfällen stimmt das in den Bewertungsunterlagen getroffene Bewertungsergebnis nicht mit dem tatsächlich gezahlten Entgelt überein (Gliederungspunkt 9.1 Tz.1). Aufgrund der Tarifautomatik besteht ein Anspruch auf Gewährung des Entgelts nach der Entgeltgruppe, in welcher der oder die Beschäftigte eingruppiert ist. Im Haushaltsjahr 2018 führte dies zu Mehrausgaben von rd. 37 T€. Der Landesrechnungshof bittet um Sicherstellung der tarifgerechten Eingruppierung.

Die nachfolgende Tabelle (im LRH-Bericht Tabelle 10) zeigt den aktuellen Sachstand zu den festgestellten Abweichungen zwischen dem Ergebnis der Tätigkeitsbewertung und gezahltem Entgelt:

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Stellenbeschreibung vom	Sachstand
1	1	09.11.2009	Beschäftigter ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Erledigt
2	2	19.05.2005	Die Dienststelle beantragt eine Ausnahme nach § 76 Abs. 4 KVG LSA.
3	3	02.02.2012	Beschäftigter befindet sich in der Freizeitphase der mit ihm vereinbarten Altersteilzeitbeschäftigung, die am 30.11.2023 endet.
4	4	27.07.2004	Beschäftigte ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Erledigt
5	5	26.11.2001	Beschäftigte ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Erledigt
6	6	25.05.2005	Beschäftigter ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Erledigt
7	7	24.05.2011	Beschäftigter wurde zwischenzeitlich in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert. Erledigt
8	8	ohne Datum	Mit Beschäftigtem wurde Altersteilzeitbeschäftigung bis zum 31.12.2026 vereinbart.
9	9	26.11.2001	Mit Beschäftigtem wurde Altersteilzeitbeschäftigung bis zum 30.04.2025 vereinbart.

Tabelle 8

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass

- vier Beschäftigte (lfd. Nr. 1, 4, 5, 6) aus dem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Dessau-Roßlau zwischenzeitlich ausgeschieden sind,
- mit drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (lfd. Nr. 3, 8, 9) eine Altersteilzeitbeschäftigung vereinbart wurde und in diesen Fällen die festgestellten Abweichungen absehbar enden
- für einen Beschäftigten (lfd. Nr. 7) die Abweichung korrigiert wurde und
- für eine Beschäftigte (lfd. Nr. 2) die Ausnahmegenehmigung beim MI gemäß § 76 Abs. 4 KVG LSA beantragt wurde.

16. In sieben Fällen waren die Stellenbeschreibungen nicht unterschrieben und es fehlte das Datum der Erstellung. In acht Fällen waren die vorgelegten Bewertungsunterlagen ebenfalls nicht unterschrieben. Aus Gründen der Nachweisführung und der Rechtssicherheit sind Stellenbeschreibungen und Bewertungsunterlagen zu unterschreiben und zu datieren. (Gliederungspunkt 9.2, Tz. 2 und Anlage 1)

Die Anlage 1 (im LRH-Bericht Anlage 1) zeigt den aktuellen Sachstand zu den festgestellten fehlenden Unterschriften bei Stellenbeschreibungen und/oder -bewertungen auf.

17. Bei 32 von 228 geprüften Personalfällen der Stadtverwaltung war die Durchführung der tarifgerechten Eingruppierung nicht abschließend möglich, weil die hierzu erforderlichen Unterlagen entweder fehlten oder unvollständig waren. Dies entspricht ca. 14 % der geprüften Personalfälle. Der Landesrechnungshof bittet um Erstellung der erforderlichen Unterlagen und um Sicherstellung der tarifgerechten Eingruppierung. (Gliederungspunkt 9.3.1, Tz. 3 und Anlage 2)

In der Anlage 2 (im LRH-Bericht Anlage 2) wird der aktuelle Sachstand zu den fehlenden Tätigkeitsdarstellungen und/oder -bewertungen dargestellt.

18. Bei weiteren 52 Personalfällen fehlte die Begründung der maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale oder diese ist unzureichend oder es fehlte der wertende Vergleich. Der Landesrechnungshof bittet, die Tätigkeiten neu zu bewerten und diese zu begründen sowie fehlende wertende Vergleiche zu erstellen. Gegebenenfalls sind tarifgerechte Eingruppierungen durch korrigierende Rückgruppierungen sicherzustellen. (Gliederungspunkt 9.3.2, Tz. 4, Anlage 3 und Gliederungspunkt 9.3.3, Tz. 5, Anlage 4)

Den aktuellen Sach- und Bearbeitungsstand zu den festgestellten fehlenden Begründungen zur Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale zeigt die Anlage 3 (im LRH-Bericht Anlage 3) auf.

Mit der Anlage 4 (im LRH-Bericht Anlage 4) wird Stellung genommen zu den vom Landesrechnungshof beanstandeten fehlenden wertenden Vergleichen genommen.

19. Bei sieben Personalfällen wurde eine zu hohe Eingruppierung festgestellt. Hieraus resultieren rechnerische Mehrausgaben in Höhe von rd. 16.347 € im Jahr 2018. Der Landesrechnungshof bittet um tarifrechtliche Eingruppierung der Arbeitsplätze. Die tarifrechtliche Eingruppierung ist gegebenenfalls durch Einleitung korrigierender Rückgruppierungen sicherzustellen (Gliederungspunkt 9.4 Tz. 6 bis 10, Gliederungspunkt 9.8 Tz. 23 und Gliederungspunkt 10 Tz. 24).

Bei weiteren vier Personalfällen wurde festgestellt, dass diese nicht tarifgerecht eingruppiert sind. Der Landesrechnungshof bittet um tarifgerechte Bewertung der Arbeitsplätze. Gegebenenfalls sind tarifgerechte Eingruppierungen durch Einleitung korrigierender Rückgruppierungen sicherzustellen (Gliederungspunkt 9.4.3 Tz. 11, Gliederungspunkt 9.5.1 Tz. 12, 13 und Gliederungspunkt 9.5.2 Tz. 16).

Auf die Feststellungen laut der Gliederungspunkte 9.4, 9.5 und 9.8 wird wie folgt eingegangen:

Übersicht der Personalfälle mit Feststellung einer zu hohen Eingruppierung

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Stellenbewertung Stadt	Stellenbewertung LRH	Sachstand
1	94	5	3	Beschäftigter ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Stelle hat in dieser Form keinen Bestand mehr. Erledigt
2	95	5	3	Arbeitsverhältnis ruht aufgrund einer bewilligten befristeten vollen Erwerbsunfähigkeitsrente.
3	96	5	3	Eine korrigierende Rückgruppierung ist nach mehr als 10 Jahren nicht mehr möglich, da Vertrauensschutz gegeben ist.
4	97	5	3	
5	11	5	3	
6	112	11	10	Beschäftigte scheidet zum 31.12.2022 aus. Im Rahmen der Nachbesetzung wurde die Eingruppierung korrigiert. Erledigt
7	113	10	Ausbildung	Prüfung als „sonstiger Beschäftigter“ wird nachgeholt.

Tabelle 9

Die erforderliche Begründung der Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ zur Sicherstellung der tarifgerechten Bewertung des Arbeitsplatzes der Abteilungsleitung Steuern und Gebühren (hier: Beschäftigte **98**) wird im Rahmen der Nachbesetzung aufgestellt.

Übersicht fehlende abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Verg.-Gr./Entgeltgruppe	ausgeübte Tätigkeit	Sachstand
1.	99	II/1a/EG 13	Sachgebietsleitung Wirtschaftsförderung/Bestandsentwicklung	Die Entscheidung zur Stellenbesetzung wurde im Jahr 2014 durch die damalige Dienststellenleitung getroffen.
2.	12	13	Amtsleitung Bildung und Schulentwicklung	Beschäftigter ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Erledigt
3.	100	14	Amtsleitung Kultur	Stelle ist vakant. Im Rahmen der Nachbesetzung wird die Erfüllung des tariflichen

				Ausbildungserfordernisses berücksichtigt. Erledigt
4.	17	13	Leitung der Anhaltischen Landesbücherei	Beschäftigter ist aus dem Dienst der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Erledigt
5.	102	10	Systemverwalter Datenbank- u. Netzwerk-administrator	Prüfung der Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „sonstige Beschäftigte aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen“ erfolgt.

Tabelle 10

20. Bei 13 Personalfällen bedingt die Nichterfüllung der Tätigkeitsmerkmale „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (2 Personalfälle) und „entsprechende Tätigkeit“ (11 Personalfälle) die nichttarifgemäße Besetzung der diesbezüglichen Stellen. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit, über das Tätigkeitsmerkmal „sonstiger Beschäftigter“ die tarifgerechte Besetzung der Stellen herzustellen (Gliederungspunkt 9.5.1 — Tz. 14 und 15, Gliederungspunkt 9.6.2 — Tz. 19).

Auf die Feststellungen zu nicht tarifgerechten Besetzungen von Stellen positioniert sich die Stadt Dessau-Roßlau mit der beigefügten Anlage 5 (Tabelle 12 aus dem Bericht).

Die Beschäftigte 101 scheidet mit Ablauf des 31.12.2022 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Im Zuge der erforderlichen Nachbesetzung der Stelle Abteilungsleitung Planung und Bau wird das tarifliche Ausbildungserfordernis berücksichtigt.

Aufgrund der im Rahmen der örtlichen Erhebung für den Beschäftigten 52 festgestellten Nichterfüllung des tariflichen Merkmals der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung prüft die Dienststelle über das Tätigkeitsmerkmal „sonstiger Beschäftigter“ seine Zuordnung zur Vergütungsgruppe I b (Entgeltgruppe 14), um so die tarifgerechte Besetzung der Stelle sicherzustellen.

21. Bei zwei Personalfällen ist die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „technische Ausbildung“ nicht hinreichend dokumentiert (Gliederungspunkt 9.6.1 Tz. 17 und 18).

Die Beschäftigte 103 hat nach der örtlichen Erhebung im Jahr 2019 den Bescheid des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg über die Feststellung der Gleichwertigkeit des Bildungsabschlusses Ingenieur für Hochbau erhalten. Danach ist sie berechtigt, den Grad Diplom-Ingenieurin (FH) zu führen.

Damit wurde bescheinigt, dass dieser Abschluss im Sinne von Artikel 37 Absatz 1 Satz 2 des Einigungsvertrages einem Fachhochschulabschluss gleichsteht.

Der Beschäftigte 104 ist zwischenzeitlich aus dem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden.

Im Zuge der Nachbesetzung konnte die Dienststelle erfolgreich einen Diplomingenieur Bauingenieurwesen für diese Stelle gewinnen.

- 22. Bei drei Personalfällen wurde festgestellt, dass diese seit mehr als 10 Jahren zu hoch eingruppiert sind. Auf Grund der Dauer der hierauf basierenden tarifwidrigen Entgeltzahlungen hat die Stadt nach Auffassung des Landesrechnungshofes ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand der tarifwidrigen Entgeltzahlungen bei den Beschäftigten geschaffen. Die Stadt hat somit keine Möglichkeit, die Eingruppierung der Beschäftigten durch Rückgruppierung zu korrigieren (Gliederungspunkt 9.7 Tz. 20 bis 22).**

*Die Beschäftigten 4 und 5 sind zwischenzeitlich aus dem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Dessau-Roßlau ausgeschieden. Mit den Nachbesetzungen der Stellen erfolgten tarifgerechte Eingruppierungen und für die neuen Stelleninhaber rechtskonforme Entgeltzahlungen. **Erledigt***

Mit der Beschäftigten 9 wurde entsprechend der tariflichen Möglichkeiten Altersteilzeitbeschäftigung bis zum 30.04.2025 vertraglich vereinbart. Hier wird von einer Beantragung gemäß § 76 Abs. 4 KVG LSA Abstand genommen. Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die tarifgerechte Eingruppierung und rechtskonforme Entgeltzahlung.

- 23. Die Stadt hat mit dem Personalrat eine „Hausinterne Verfahrensvereinbarung wegen fehlender Anwendbarkeit der Vorbemerkungen Nr. 7 Ausbildungs- und Prüfungspflicht zur neuen Entgeltordnung zum TVöD im Tarifgebiet Ost“ geschlossen. Damit wird unzulässig das Tarifrecht umgangen und die betroffenen Beschäftigten werden schlechter gestellt als im Tarifvertrag TVöD vorgesehen (Gliederungspunkt 11 Tz. 25).**

Die Beschäftigte 114 ist seit Februar 2019 nicht mehr als Sachgebietsleiterin Anlagenbuchhaltung tätig. Das Schreiben der Stadt Dessau-Roßlau vom 11.04.2018 hat damit seinen Bestand verloren.

Die Dienststelle hat sich dazu positioniert, u. a. beginnend ab der Entgeltgruppe 9b das Ausbildungserfordernis der abgelegten zweiten Prüfung zu fordern, unabhängig davon, dass die Vorbemerkung Nr. 7 nicht im Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt Gültigkeit hat. Diese Anforderung ist nach Rücksprache mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt zulässig.

So gewährleistet die Dienststelle eine Gleichbehandlung unter den betreffenden Beschäftigten und die Gewährleistung einer fachgerechten Aufgabenerfüllung.

Die bestehenden tariflichen Regelungen zur Ausbildungspflicht im Sinne der Vorbemerkung Nr. 7 lediglich im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein werden als nicht mehr zeitgemäß erachtet.

Der Fokus für das bisherige Verfahren im Hause liegt unter Berücksichtigung des § 5 Abs. 4 TVöD in der Qualifizierung und Motivierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Personalentwicklung. Diese Möglichkeit wird von den Beschäftigten angenommen und lässt keine Schlechterstellung der Beschäftigten erkennen.

An der bisherigen Verfahrensweise wird daher im Einvernehmen mit dem Personalrat festgehalten.

Mängel bei der Stufenfestsetzung

24. Die durch die Stadt gewährte Stufe bei Neueinstellung ist bei 36 Fällen nicht hinreichend dokumentiert. Der Landesrechnungshof bittet um Sicherstellung einer nachvollziehbaren Dokumentation der tarifgerechten Stufenzuordnung. Künftig hat die Stadt den für die Zuordnung zur jeweiligen Stufe erforderlichen Entscheidungsprozess ab Stufe 2 zu dokumentieren. Hierzu wird die Nutzung eines Vordrucks empfohlen (Gliederungspunkt 12 Tz. 26 und 27 Anlage 5).

Das Haupt- und Personalamt hat sich mit der festgestellten fehlenden Dokumentation bezüglich der Stufenzuordnung der in der Anlage 5 des Berichtes des LRH in den Jahren 2009 bis 2018 aufgeführten Neueinstellungen auseinandergesetzt.

*Zukünftig erfolgt die Prüfung und Dokumentation der Stufenzuordnung bei tariflichen Neueinstellungen entsprechend des als Anlage 5 zu unserer Stellungnahme beigefügten Schemas. **Erledigt.***

Mängel bei der Stufenfestsetzung im Eigenbetrieb DEKITA

25. Die durch den Eigenbetrieb DEKITA gewährte Stufe bei Neueinstellung ist bei sechs geprüften Fällen nicht hinreichend dokumentiert.

Der Landesrechnungshof bittet um Sicherstellung einer nachvollziehbaren Dokumentation der tarifgerechten Stufenzuordnung. Künftig hat die Stadt den für die Zuordnung zur jeweiligen Stufe erforderlichen Entscheidungsprozess ab Stufe 2 zu dokumentieren. Hierzu wird die Nutzung eines Vordrucks empfohlen (Gliederungspunkt 13 Tz. 28).

Die Neueinstellung der nachfolgend aufgeführten Beschäftigten erfolgte jeweils in der Stufe 3 der vereinbarten Entgeltgruppe.

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Stelle	Beginn des Arbeitsverhältnisses zum	Entgeltgruppe	Stufe
1.	140	Stellvertretende Leiterin der Kita	01.06.2014	S 15	3
2.	141	Erzieherin	01.12.2017	S 8a	3
3.	142	Erzieher	01.11.2017	S 8a	3
4	143	Erzieherin	01.09.2017	S 8a	3
5	144	Fachbereichsleiter Gebäudemanagement	18.01.2016	11	3
6.	145	Fachbereichsleiter Finanzmanagement/ stellvertretender Betriebsleiter	16.09.2010	11	5

Tabelle 11

Zu den aufgeführten Mitarbeitern 140 bis 144 ist die Abwägung zur einschlägigen Berufserfahrung erfolgt und wurde bereits vor Ort während der Prüfung glaubhaft dargelegt. Die entsprechende Dokumentation wurde nachgeholt. **Erledigt**

Die Eingruppierung der ehemaligen stellvertretenden Betriebsleiterin erfolgte auf der Grundlage der von der SIKOSA durchgeführten Bewertung der Stelle in die Entgeltgruppe 11. Der Stufenaufstieg während ihrer 11-jährigen Tätigkeit ist in der Personal- und Gehaltsakte dokumentiert. Die Kritik des LRH ist daher an dieser Stelle nicht nachvollziehbar.

Die Prüfung des LRH im Jahr 2018 hat die Betriebsleitung dazu veranlasst, die Dokumentation der Eingruppierung/Stufenzuordnung neu zu regeln. Seitdem werden bei Neueinstellungen die entsprechend dafür erarbeiteten Formulare „Bestätigung der Beschäftigungszeit“ sowie „Zur Vorlage beim letzten Arbeitgeber“ ausgefüllt und in der Personalakte nachgehalten. Hieraus ist ersichtlich, ob eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, ob die Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wurde und ob das erworbene Können und Wissen im Wesentlichen für die neue Tätigkeit konkret erforderlich ist. Die Ergebnisse der Vorstellungsgespräche werden anhand der Gesprächsbeurteilungen dokumentiert. **Erledigt.**

Auf Grund des anhaltenden Fachkräftebedarfes an pädagogischem Personal einerseits und dem bestehenden Fachkräftemangel ist der Eigenbetrieb DEKITA gezwungen mit Dauerausschreibungen zu arbeiten. Entsprechend § 16 Abs. 2.1. Satz 4 und 5 TVöD werden zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten von vorherigen beruflichen Tätigkeiten ganz oder teilweise angerechnet, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit in der Einrichtung förderlich sind.

Um die Dokumentation der Stufenzuordnung noch transparenter zu machen, wird die Nutzung eines weiteren Formblattes bzw. eine Übersicht der Eignung mit den aufgeführten Kriterien angestrebt:

- *Aufgabe/Anforderung der Tätigkeit (i. d. R. Inhalt der Stellenausschreibung);*
- *Angabe, ob die in der vorherigen Tätigkeit erworbenen Fähigkeiten mit dem Anforderungsprofil übereinstimmen;*
- *Angabe, ob die vorherige Tätigkeit der Wertigkeit der Eingruppierung der neuen Tätigkeit entspricht und diese auch tatsächlich ausgeübt wurde;*
- *Anzahl der Bewerber im Auswahlverfahren;*
- *Kriterien der Vorauswahl;*
- *Dokumentation der Ergebnisse der Vorstellungsgespräche;*
- *Begründung zur Eignung/Nichteignung von Bewerbungen;*
- *Nachweis, dass die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht möglich war ohne die Anrechnung von Beschäftigungszeiten, die förderlich sind.*

Feststellungen zur Stadtmarketinggesellschaft Dessau-Roßlau mbH

26. Die Bestellung eines weiteren Geschäftsführers in der Stadtmarketinggesellschaft Dessau-Roßlau mbH stand in keinem angemessenen Verhältnis zur finanziellen und personellen Lage der Gesellschaft. Die Stadt sollte darauf hinwirken, dass künftig diesbezügliche Planungen und Entscheidungen auf der Grundlage von sachgerechten Kriterien erfolgen (Gliederungspunkt 14.1 Tz. 29).

*Die Stadtmarketinggesellschaft hat seit dem 01.06.2019 nur noch einen Geschäftsführer. **Erledigt***

27. Bei einem Personalfall des von der Stadt gestellten Personals war die Durchführung der Prüfung der tarifgerechten Eingruppierung nicht abschließend möglich, weil die hierzu erforderliche Stellenbeschreibung fehlte. Der Landesrechnungshof bittet um Erstellung der erforderlichen Unterlagen und um Sicherstellung der tarifgerechten Eingruppierung (Gliederungspunkt 14.2.1 Tz. 30).

*Der zur Stadtmarketinggesellschaft Dessau-Roßlau gestellte Beschäftigte **146** scheidet mit Ablauf des 31.03.2023 aus dem Arbeitsverhältnis aus.*

Die von diesem Beschäftigten besetzte Stelle verliert mit dessen Ausscheiden ihren Bestand und es erfolgt keine Nachbesetzung durch die Stadt Dessau-Roßlau. Aus diesem Grund wird auf die Fertigung der fehlenden Tätigkeitsdarstellung und/oder Bewertung verzichtet. **Erledigt**

28. Bei zwei weiteren Fällen des von der Stadt gestellten Personals fehlte die Begründung der maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale. Der Landesrechnungshof bittet, die Tätigkeiten neu zu bewerten und diese zu begründen sowie wertende Vergleiche zu erstellen. Gegebenenfalls sind tarifgerechte Eingruppierungen durch korrigierende Rückgruppierungen sicherzustellen (Gliederungspunkt 14.2.2 Tz. 31).

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Stellenbeschreibung vom	Sachstand
1	147	ohne Angabe	Eine aktuelle Stellenbeschreibung wurde vom Geschäftsführer der SMG zugearbeitet. Die Stellenbewertung und -begründung wird bei der laufenden Bearbeitung berücksichtigt.
2	148	11.11.1992	Beschäftigter ist aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Stelle wurde nicht nachbesetzt, hat ihren Bestand verloren. Erledigt

Tabelle 12

Feststellungen zu den Dienstpostenbewertungen der Beamten

29. In die Prüfung sind 51 Beamtenplanstellen einbezogen. In fünf Fällen lagen keine Dienstpostenbeschreibungen und/oder -bewertungen vor. Somit war in diesen Fällen die Prüfung der sachgerechten Dienstpostenbewertung, d. h. die Nachvollziehbarkeit der Zuordnung zu den Bewertungsstufen der einzelnen Bewertungsmerkmale nicht möglich. Der Landesrechnungshof bittet um Sicherstellung der sachgerechten Bewertung der Dienstposten auf der Grundlage einer entsprechenden Beschreibung (Gliederungspunkt 15.1.1 Tz. 32).

Lfd. Nr.	Beamte	Tätigkeit	Sachstand
1	149	Sachgebietsleitung Sozialhilfe	Die sachgerechte Bewertung des Dienstpostens mit der Besoldungsgruppe A10 LBesO erfolgte am 01/2020. Erledigt
2	150	Sachgebietsleitung persönliche und wirtschaftliche	Unter Berücksichtigung der Flüchtlingspolitik in den zurückliegenden Jahren und aktuell sowie der sich ständig

		<i>Hilfe für Asylbewerber</i>	<i>ändernden Aufgabensituation ist eine Dienstpostenbewertung bislang ausgeblieben. Das zuständige Fachamt wird nunmehr im Zusammenhang mit dem Bericht zur örtlichen Erhebung aufgefordert, eine aktuelle Dienstpostenbeschreibung zu erstellen.</i>
3	151	<i>Sachgebietsleitung Unterbringung und Betreuung</i>	
4	152	<i>Sachbearbeitung Amtsvormundschaft</i>	<i>Eine sachgerechte Dienstpostenbewertung erfolgte in Zusammenhang mit der erforderlich gewordenen Nachbesetzung der Stelle. Erledigt</i>
5	153	<i>Sachbearbeitung Ortschafts- und Stadtbezirksangelegenheiten</i>	<i>Die Stelle verfügt über einen kw-Vermerk zum 01.01.2023. Die Bewertung des Dienstpostens ist somit entbehrlich. Erledigt</i>

Tabelle 13

30. In 22 Fällen fehlten Begründungen für die Erfüllung jedes einzelnen Bewertungsmerkmals. Der Landesrechnungshof bittet um Sicherstellung der sachgerechten Bewertung der Dienstposten unter Begründung jedes einzelnen Bewertungsmerkmals (Gliederungspunkt 15.1.2 Tz. 33 und Anlage 6).

Mit der Anlage 7 bezieht die Stadt Dessau-Roßlau Stellung zu den fehlenden Begründungen zur Erfüllung der Bewertungsmerkmale der Dienstposten der Beamten.

31. In einem Personalfall wurde festgestellt, dass dieser nicht amtsangemessen beschäftigt wird. Der Landesrechnungshof bittet um amtsangemessene Beschäftigung (Gliederungspunkt 15.2 Tz. 34).

Für die Beamtin 154 strebte auch die Dienststelle bislang eine amtsangemessene Beschäftigung an.

Mehr als die Hälfte der städtischen Beamtenstellen sind der Laufbahn Feuerwehr zugeordnet. Neben weiteren speziellen Laufbahnen wurde für die Beamtin 154 stets im Allgemeinen Verwaltungsdienst eine amtsangemessene Beschäftigung geprüft. Planmäßig werden allerdings alle dem Allgemeinen Verwaltungsdienst zugeordneten Stellen der Besoldungsgruppe A 9 erst nach dem altersbedingten Ausscheiden der Beamtin 154 selbst vakant.

Sonstiges

32. Gegenstand der Prüfung waren auch die Betriebsleiterverträge der Eigenbetriebe „DEKITA“ und „Stadtpflege“. Die Betriebsleiterinnen der Eigenbetriebe sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Für diese gelten gemäß § 1 Abs. 2 TVöD (VKA) nicht die Regelungen des TVöD-V. Die im jeweiligen Betriebsleitervertrag einzelvertraglich gesondert vereinbarten Arbeitsbedingungen liegen außerhalb der Tätigkeitsmerkmale des TVöD VKA. Damit stellen die vereinbarten Arbeitsbedingungen außertarifliche Leistungen dar, die einer Zulassung nach § 76 Abs. 4 KVG LSA nicht unterliegen. Demgemäß waren die diesbezüglichen Betriebsleiterverträge nicht zu beanstanden und daher nicht im Prüfungsbericht darzustellen.

Zur Sicherstellung von Transparenz wird über die Vergütung bzw. deren Anpassung aller Betriebsleitungen der Eigenbetriebe grundsätzlich in den zuständigen Betriebsausschüssen informiert und dies protokolliert.

Darüber hinaus entscheidet der zuständige Betriebsausschuss jeweils über die Kennziffern der Zielvereinbarungen und insbesondere im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss auch über deren Erfüllung und damit über die Auszahlungshöhe der Tantiemen.

Anlage 1: Eingruppierungsverfahren – Fehlende Unterschriften bei Stellenbeschreibungen und/oder -bewertungen

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Funktionsbezeichnung	Stellenbeschreibung vom	Bewertungsergebnis (Entgeltgruppe)	Stellungnahme zum Eingruppierungsverfahren – Fehlende Unterschriften bei Stellenbeschreibungen und/oder -bewertungen
Fehlende Unterschriften in der Stellenbeschreibung und auf dem „Vordruck für die Bewertung“:					
1	11	Sekretärin	ohne Datum	5	Wird mit der Aktualisierung der Stellenakte erledigt.
2	12	Amtsleiter Bildung und Schulentwicklung	ohne Datum	13	Betreffender Beschäftigte steht zwischenzeitlich nicht mehr im Dienst der Stadt Dessau-Roßlau. Das Versäumnis wird mit der Nachbesetzung ausgeräumt. <i>Erledigt</i>
3	13	Direktor Anhaltische Gemäldegalerie	11.07.2002	14	Betreffender Beschäftigter steht zwischenzeitlich nicht mehr im Dienst der Stadt Dessau-Roßlau. Das Versäumnis wurde mit der Nachbesetzung ausgeräumt. <i>Erledigt</i>
Fehlende Unterschrift des Stelleninhabers in der Stellenbeschreibung:					
4	14	Mitarbeiter Museum für Stadtgeschichte	13.10.2003	10	Mit der Neubewertung der Stelle wurde das Versäumnis bereinigt. <i>Erledigt</i>
5	15	Leiter wissenschaftliche Bibliothek	14.04.2004	10	Unterschrift wurde nachträglich von der betreffenden Beschäftigten eingeholt. <i>Erledigt</i>
6	16	Projektkoordinator Bauhausjubiläum 2019	04/2018	11	Diese Stelle hat keinen Bestand mehr. <i>Erledigt</i>
7	17	Leiter Anhaltische Landesbücherei	ohne Datum	13	Mit der zwischenzeitlichen Nachbesetzung der Stelle wurden alle erforderlichen Unterschriften eingeholt. <i>Erledigt</i>
Fehlende Unterschrift auf dem „Vordruck für die Bewertung“:					
8	18	Fachbereichsleiter Volkshochschule	15.05.2008	10	Mit der zwischenzeitlichen Nachbesetzung der Stelle wurden alle erforderlichen Unterschriften eingeholt. <i>Erledigt</i>
9	19	Leiter Volkshochschule	28.02.2012	12	Wird mit der Aktualisierung der Stellenakte erledigt.
10	20	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	25.02.1993	13	Mit der zwischenzeitlichen Nachbesetzung der Stelle wurden alle erforderlichen Unterschriften eingeholt. <i>Erledigt</i>
11	21	Sektionsleiter Zoologie II	13.03.2002	13	Wird mit der Aktualisierung der Stellenakte erledigt.
12	22	Sektionsleiter Geologie	12.03.2002	13	Diese Stelle hat keinen Bestand mehr. <i>Erledigt</i>

Anlage 2 – Fehlende Tätigkeitsdarstellungen und/oder -bewertungen

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Tätigkeit	Sachstand
Fehlende Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen			
1	23	Sekretärin	Tätigkeitsdarstellung und Neubewertung erfolgen im Rahmen der derzeitigen Strukturänderung und damit der Neuausrichtung des Amtes.
2	24	Abteilungsleiterin Leistungen für Asylbewerber und Flüchtlinge	Eingruppierungsfeststellungsklage ist anhängig.
3	25	Sachbearbeiter Grundsatzgelegenheiten, SGB II, Finanzen, EF-Contr.	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung.
4	27	Sachbearbeiterin Stadtplanung/Denkmalschutz	Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgten 2019. <i>Erledigt</i>
5	28	Sachbearbeiterin Versorgungs-/Energiemanagement	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Die ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
6	29	Abteilungsleiterin Organisation/Berichtswesen/Controlling	Stelle ist vakant seit 01.03.2019. Bei einer evtl. Nachbesetzung erfolgt eine ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung.
7	30	Sachbearbeiter Verkehrs-, Detailplanung	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Die ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
8	31	Sachbearbeiter ÖPNV, Radverkehr	Die ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
9	10	Sachgebietsleiter Städtebauförderung	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Die ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
10	32	Sektionsleiter Frühgeschichte	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Bei einer evtl. Nachbesetzung erfolgt eine ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung. <i>Erledigt</i>
11	33	Amtsleiter des Amtes für zentrales Gebäudemanagement	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Die ausführliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
Fehlende Tätigkeitsbewertungen			
12	34	Sekretärin	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.
13	35	Sachbearbeiter Vermögenserfassung u. -bewertung	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.
14	36	Sachgebietsleiterin Grundstücksverkehr	Im Jahr 2020 erfolgte die Neubewertung der Stelle. <i>Erledigt</i>

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Tätigkeit	Sachstand
15	37	Technischer Leiter/Verwalter DV Berufsbildende Schulen	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Die Stelle wurde verlagert und umgewandelt und somit den Stand zur Prüfung 2018 verloren. <i>Erledigt</i>
16	15	Leiter wissenschaftliche Bibliothek	Derzeit erfolgt die Tätigkeitsbewertung zur Stelle.
17	38	Sachbearbeiter Umweltberatung/-erziehung/-kontrolle	Stelle wird mit einem ku-Vermerk versehen, da sie mit der Neubesetzung einen neuen Aufgabenzuschnitt erhält und somit neu zu bewerten ist.
18	39	Datenverarbeitungs-Organisator	Tätigkeitsbewertung zur Stelle wurde mit der Strukturänderung ab 01.04.2022 nachgeholt. <i>Erledigt</i>
19	40	Datenverarbeitungs-Organisatorin/Projektbetreuerin	Stelleninhaber ist 04/2021 ausgeschieden. Neubewertung der Stelle erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
20	26	Koordinatorin Örtliche Verwaltung Rodleben	Stelle verfügt über einen kw-Vermerk. <i>Erledigt</i>
21	41	Sachbearbeiter IT- und Multimediabetreuung	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.
22	42	Sachbearbeiter Untere Denkmalschutzbehörde	Stelleninhaber hat sich hausintern verändert. Tätigkeitsbewertung erfolgte im Zuge der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
23	43	Sachbearbeiter Bauberatung	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.
24	44	Datenverarbeitungs-Organisator	Tätigkeitsbewertung zur Stelle wurde mit der Strukturänderung ab 01.04.2022 nachgeholt. <i>Erledigt</i>
25	45	Datenverarbeitungs-Organisatorin	Fehlende Tätigkeitsbewertung wird bei Neubesetzung der Stelle nachgeholt. <i>Erledigt</i>
26	46	Sachbearbeiterin Ortschaften/Stadtbezirke/Haushalt	Stelleninhaber ist zum 30.04.2019 ausgeschieden. Die ausführliche Neubewertung erfolgte 03/2019. <i>Erledigt</i>
27	47	Sachbearbeiterin Bürgeranliegen	Stelleninhaber ist zum 31.12.2019 ausgeschieden. Die ausführliche Neubewertung erfolgte in 2020. <i>Erledigt</i>
28	48	Gleichstellungsbeauftragte	Stelleninhaber ist zum 31.03.2020 ausgeschieden. Die ausführliche Neubewertung erfolgte. <i>Erledigt</i>
29	49	Sachbearbeiter GIS (Geoinformationssystem)/Planer	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.
30	50	Sachbearbeiter Bauleitplanung	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.
31	51	Juristin	Stelleninhaber scheidet 09/2022 aus. Im Zuge der laufenden Nachbesetzung erfolgte die Tätigkeitsbewertung. <i>Erledigt</i>
32	52	Amtsleiter Bauordnungsamt	Mit der Nachbesetzung der Stelle erfolgt die Bewertung.

Anlage 3: Fehlende Begründung zur Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Stellenbeschreibung vom	Sachstand
1	11	ohne Datum	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
2	53	15.10.2001/2018	Stellenbewertung und -begründung wurden zwischenzeitlich nachgeholt. <i>Erledigt</i>
3	54	11.12.2001	Stellenbewertung und -begründung wurden zwischenzeitlich nachgeholt. <i>Erledigt</i>
4	55	23.06.2015	Mit Datum vom 13.07.2015 erfolgte eine ausführliche Begründung zur neben benannten Stellenbeschreibung. Diese war und ist Inhalt der Stellenakte. <i>Erledigt</i>
5	56	18.11.2003	Stellenbeschreibung und -bewertung wurden aktuell überarbeitet. <i>Erledigt</i>
6	57	04.10.2001	Mit der zwischenzeitlichen Nachbesetzung der Stelle wurden die Stellenbewertung und -begründung nachgeholt. <i>Erledigt</i>
7	58	02.05.2005	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
8	59	2013	Stelleninhaber hat sich innerbetrieblich verändert. Mit Nachbesetzung der Stelle erfolgte eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung. <i>Erledigt</i>
9	60	16.02.2013	Mit der zwischenzeitlichen Nachbesetzung der Stelle wurden die Stellenbewertung und -begründung nachgeholt. <i>Erledigt</i>
10	18	15.05.2008	Mit der zwischenzeitlichen Nachbesetzung der Stelle wurden die Stellenbewertung und -begründung nachgeholt. <i>Erledigt</i>
11	14	13.10.2003	Zwischenzeitlich ist eine ausführliche Stellenbeschreibung, -bewertung und -begründung erfolgt. <i>Erledigt</i>
12	61	01.11.2016	Mit der Entscheidung zur Stellenentfristung im Jahr 2020 erfolgte eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung. <i>Erledigt</i>
13	62	14.03.2013	Eine Stellenbewertung/-begründung erfolgte aktuell im Rahmen der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
14	63	19.11.2007	Stelleninhaber hat sich innerbetrieblich verändert. Stelle, die 2018 der Prüfung unterlag, ist seither unbesetzt. Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
15	64	07.08.2001	Stelleninhaber zum 28.02.2019 ausgeschieden. Mit Nachbesetzung der Stelle erfolgte die ausführliche Bewertung und Begründung. <i>Erledigt</i>
16	65	29.11.2013	Beschäftigter scheidet mit Ablauf 30.04.2023 aus. Stelle entfällt. <i>Erledigt</i>
17	66	24.08.2004	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
18	4	27.07.2004	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Stelle war mit einem kw-Vermerk ausgewiesen und hat somit ihren Bestand verloren. <i>Erledigt</i>

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Stellenbeschreibung vom	Sachstand
19	67	20.01.2009	Die Stadtbibliothek befindet sich aktuell in der Phase einer konzeptionellen Neuausrichtung. Im Anschluss an ein bestätigtes Konzept erfolgt die Neubeschreibung und -bewertung der Stelle.
20	68	26.03.2013	Aufgrund des bestehenden Erfordernisses einer Nachbesetzung erfolgte eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung. <i>Erledigt</i>
21	16	04/2018	Stelleninhaber hat sich innerbetrieblich verändert. Die zum Zeitpunkt der Prüfung besetzte Stelle war anlassbezogen befristet und hat keinen Bestand mehr. <i>Erledigt</i>
22	69	24.11.2014	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
23	70	29.07.2015	Die Bewertung der Stelle erfolgte im Jahr 2015 durch einen externen Beauftragten im Umfang der bei der örtlichen Prüfung festgestellten Aktenlage. Eine ausführliche Stellenbewertung und –begründung durch die Dienststelle erfolgt im Zuge einer Neubesetzung der Stelle.
24	71	26.04.2004	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
25	72	13.01.2016	Zum Zeitpunkt der überörtlichen Prüfung war der Stelleninhaber freigestelltes Personalratsmitglied (ab 09/2017).
26	73	28.03.2014	Fehlende Begründung wurde im Zuge der bevorstehenden Neubesetzung nachgeholt. <i>Erledigt</i>
27	74	16.03.2016	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
28	75	26.06.2013	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
29	76	26.05.2005	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
30	77	07.01.2016	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
31	78	06.10.2017	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
32	79	20.12.2016	Stelleninhaber hat sich in 08/2018 innerbetrieblich unter Verwendung der bis dahin gültigen Stelle verändert. Im Zuge dieser Stellenverlagerung und Umsetzung erfolgte eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung zur neuen Tätigkeit. <i>Erledigt</i>
33	19	28.02.2012	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.
34	20	25.02.1993	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Stelle hat im Stellenplan ihren Bestand verloren. <i>Erledigt</i>
35	21	13.03.2002	Aufgrund des der Stelle anhängigen kw-Vermerkes wird auf die Nachholung der fehlenden Begründung verzichtet.
36	22	12.03.2002	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Stelle hat im Stellenplan ihren Bestand verloren. <i>Erledigt</i>

37	9	26.11.2001	Eine ausführliche Stellenbewertung u. -begründung erfolgt im Zuge der in 2023 erforderlichen Nachbesetzung der Stelle.
38	80	08.11.2013	Die vom OB initiierte Strukturänderung hat Auswirkungen auf diese Stelle. Deshalb wird vorerst von einer ausführlichen Stellenbewertung und -begründung Abstand genommen.
39	81	03.02.2014	Stelleninhaber befindet sich zwischenzeitlich in der ATZ-Freistellungsphase. Im Zuge der Nachbesetzung der Stelle erfolgt eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung. Diese ist abhängig von den vom OB initiierten Strukturänderungsabsichten.
40	13	11.07.2002	Beschäftigter ist ausgeschieden. Mit der Nachbesetzung in 2020 erfolgte die ausführliche Stellenbewertung und -begründung. <i>Erledigt</i>
41	82	22.02.2018	Für den Beschäftigten hat sich innerbetrieblich eine Veränderung ergeben. Der OB initiiert eine Strukturänderung, in deren Rahmen diese Stelle ihren bisherigen Bestand verliert. <i>Erledigt</i>
42	83	ohne Datum	Dieses Erfordernis wird bei der Nachbesetzung der Stelle beachtet.

Anlage 4: Fehlender wertender Vergleich

Lfd. Nr.	Beschäftigte	Tätigkeit	Sachstand
1	84	Abteilungsleiterin Bauaufsicht	Eine neue ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgt im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle.
2	85	Sachgebietsleiterin Raumbezogene Informationssysteme	Eine neue ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgt im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle.
3	86	1. Sachbearbeiter Verkehrstechnik, Verkehrsorganisation/Beleuchtung	Der Beschäftigte ist zwischenzeitlich ausgeschieden. Im Zuge der Nachbesetzung der Stelle wurde 2021 eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung vorgenommen. <i>Erledigt</i>
4	87	Sachbearbeiter Städtebau Stadtgebiet 1	Eine neue ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgt im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle.
5	88	Sachbearbeiter Städtebau Stadtgebiet 2	Eine neue ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgt im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle.
6	89	Sachbearbeiter sonstige Städtebauförderung	Eine neue ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgt im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle.
7	90	1. Sachbearbeiter Planung, Ingenieurbauwerke	Eine neue ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgt im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle.
8	91	Sachbearbeiter Arbeitsvorgänge, Verträge	Der Stelleninhaber ist zum 31.07.2021 ausgeschieden. Im Zuge der Nachbesetzung der Stelle wurde eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung vorgenommen. <i>Erledigt</i>
9	92	Abteilungsleiter Objektverwaltung	Der fehlende wertende Vergleich wurde nachgeholt. <i>Erledigt</i>
10	93	Koordinierender Sachbearbeiter Förder- und Drittmittel Hochbauprojekte	Stelle verfügt über einen kw-Vermerk. Aus diesem Grund ist eine Überarbeitung entbehrlich.

3. Prüfung der Erfüllung des tariflichen Merkmals „<i>einschlägige Berufserfahrung</i>“
3.1 Wird die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt?
3.2 Ist es eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit?
3.3 Entspricht die frühere Tätigkeit in der Wertigkeit der (bisherigen) Eingruppierung
3.4 Sind das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise auch für die neue Tätigkeit konkret erforderlich und prägen sie diese Tätigkeit?
3.5 Sind beide Tätigkeiten nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig?
3.5 Ist die vorherige Tätigkeit tatsächlich ausgeübt worden (Nachweis)? Wenn ja, in welchem Zeitraum (von/bis und konkrete Angabe der Dauer in Jahren/Monte)?

§ 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-V (VKA)

<p>4. Wurden für die vorgesehene Tätigkeit förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung jeweils berücksichtigt? (Deckung Personalbedarf)</p>		
<p>4.1 Welche Zeiten finden in welchem Umfang Berücksichtigung?</p>		
<p>Zeitraum von/bis</p>	<p>Umfang der Berücksichtigung</p>	<p>förderliche Tätigkeit</p>
<p>4.2 Dokumentation als Anlage dem Prüfschema beifügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inhalt der Stellenausschreibung (Stellenausschreibung wie veröffentlicht) ✓ Anzahl der Bewerber (Bewerberübersicht) ✓ Kriterien der Vorauswahl (Bewerberübersicht) ✓ Dokumentation über die Ergebnisse der Vorstellungsgespräche (Ergebnisprotokoll) ✓ Begründung zur Eignung/Nicheignung von Bewerbern im Ergebnis der Vorstellungsgespräche (Ergebnisprotokoll) ✓ Nachweis, dass der Arbeitnehmer nicht bereit war, das Beschäftigungsverhältnis einzugehen, ohne dass Zeiten als förderlich angerechnet wurden. 		

§ 16 Abs. 2a TVöD-V (VKA)

<p>5. Erfolgt die Einstellung in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4 TVöD-V) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD (VKA) vergleichbaren Tarifvertrag anwendet?</p>	
<p>5.1 vorheriger Arbeitgeber:</p>	
<p>5.2 vorherige Tätigkeit:</p>	
<p>5.3 vorherige Eingruppierung und Stufe:</p>	
<p>5.4 vorheriger Tarifvertrag:</p>	

6. Ergebnis:

Die Stufenzuordnung in Zusammenhang mit der Einstellung (Wiedereinstellung) von:

Herrn/Frau:

erfolgt gemäß

- § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2 TVöD-V (VKA) *(einschlägige Berufserfahrung)*
- § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-V (VKA) *(Deckung Personalbedarf)*
- § 16 Abs. 2a TVöD (VKA) *(Arbeitgeberwechsel öD)*

und unter Berücksichtigung der Ausführungen und Dokumentation zu den Punkten 3, 4 oder 5

in der Entgeltgruppe:

zur Stufe:

Stufenlaufzeitbeginn:

Datum:

Personalsachbearbeiter

Anlage 6: Fehlende Begründung zur Erfüllung der Bewertungsmerkmale

Lfd. Nr.	Beamte	Tätigkeit	
1	154	SB Bürgeramt	Stelle verfügt zwischenzeitlich über einen kw-Vermerk. Das Nachholen der fehlenden Begründung ist daher entbehrlich.
2	155	SB Kfz-Zulassung/Führerscheinwesen	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
3	156	SB Besondere Ordnungswidrigkeiten	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
4	157	Standesbeamtin	Es erfolgt keine Nachholung der fehlenden Begründung, da der Dienststelle ein LAG-Urteil aus 2014 zur Eingruppierung einer analogen tariflichen Standesbeamten-Stelle vorliegt, das die Grundlage für alle Standesbeamten-Stellen unabhängig vom Status bildet.
5	158	SB Veterinärwesen/Lebensmittelüberwachung	Zwischenzeitlich erfolgte die ausführliche Stellenbewertung und -begründung. Erledigt
6	159	Verwaltungsprüferin	Aktuell liegt ein Antrag auf Stellenbewertung vor. Im Zuge der Antragsprüfung erfolgt eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung.
7	160	SGL Allgemeine Ordnung Gewerbe	Stelleninhaber ist zum 31.07.2019 ausgeschieden. Ausführliche Neubewertung und -begründung der Stelle erfolgte im Rahmen der Neubesetzung 11/2019 als Beschäftigtenstelle. Erledigt
8	161	SGL Stadtordnungsdienst	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
9	162	SB Schuldnerberatung	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
10	163	SB Forsthoheit/Forstwirtschaft	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
11	164	Prüferin RPA	Stelle verliert 05/2023 ihren Bestand. Eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung ist entbehrlich. Erledigt
12	165	AL Stadtordnungsdienst	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
13	166	SB Vorbeugender Brandschutz	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
14	167	SB Vorbeugender Brandschutz	Stelleninhaber hat sich innerbetrieblich verändert. Im Rahmen der Nachbesetzung erfolgte ausführliche Stellenbewertung und -begründung. Erledigt
15	168	SGL Technik und Versorgung	Zwischenzeitlich erfolgte die ausführliche Stellenbewertung und -begründung. Erledigt
16	169	SB Fahrzeug und Geräte	Fehlende Begründung wird nachgeholt.

Lfd. Nr.	Beamte	Tätigkeit	Sachstand
17	170	SGL Straßenbaubehörde und Wegerecht	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Für diese Stelle erfolgte eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung für Beschäftigte. Diese Stelle ist nunmehr auch mit einem Tarifbeschäftigten besetzt. <i>Erledigt</i>
18	171	SB Organisation	Ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgte im Zuge der Nachbesetzung. <i>Erledigt</i>
19	172	SGL Vorbeugender Brandschutz	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Im Rahmen der Nachbesetzung erfolgte eine ausführliche Stellenbewertung und -begründung. <i>Erledigt</i>
20	173	AL Stadtfinanzen	Fehlende Begründung wird nachgeholt.
21	174	AL öffentliche Sicherheit und Ordnung	Stelleninhaber ist ausgeschieden. Die ausführliche Stellenbewertung und -begründung erfolgte im Rahmen der Nachbesetzung mit einem Tarifbeschäftigten. <i>Erledigt</i>
22	175	AL Haupt- und Personalamt	Die Stelle ist vakant. Die Dienststelle befindet sich im Auswahl- und Besetzungsverfahren. Sollte die erfolgreiche Besetzung mit einem Beamten erreicht werden, wird die ausführliche Stellenbewertung und -begründung nachgeholt.